N.B. Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B.

TRAINING AND EDUCATION

FOR WOMEN ON FINANCIAL ASSISTANCE

New Brunswick Advisory Council
on the Status of Women

May 1988

95, rue Foundry Street, Suite 207, Moncton, N.B. E1C 5H7 (506) 853-1088, 1-800-332-3087

Contents

1.	BACKGROUND		1
2.	GENERAL PRINCIPLES		4
3.	THE IDEA OF WOMEN'S JOBS		
	3.1	Problem Statement	5
	3.2	Principles	6
	3.3	Recommendations	7
4.	THE NEED FOR SUPPORT SERVICES		
	4.1	Problem Statement	9
	4.2	Principles	10
	4.3	Recommendations	10
5.	BASIC EDUCATIONAL NEEDS		
	5.1	Problem Statement	13
	5.2	Principles	14
	5.3	Recommendations	14
6.	CHILD CARE RESPONSIBILITIES		
	6.1	Problem Statement	16
	6.2	Principles	17
	6.3	Recommendations	17
7.	CONCLUSION		19
8.	PRIORITY RECOMMENDATIONS		21
APPENDIX A			22
NOTES			25

1. BACKGROUND

In an earlier brief, the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women addressed the needs of women on financial assistance.[1] That brief dealt specifically with the subject of women and poverty, the adequacy of financial assistance rates, the issue of "man-in-the-house" legislation, and recipients' knowledge of their rights and responsibilities vis-à-vis the Department of Income Assistance.

The present brief is a follow-up to that work, and provides input on the issue of training and education needs of women on financial assistance.

The concept of the "feminization of poverty" refers to the increasing incidence of poverty among single-parent women and to the phenomenon of the increasing proportion of the poor who are women.[2] The link between the poverty of women and their marginal status in the labour market has been well established.[3]

The obstacles faced by women attempting to benefit economically and socially from full participation in the labour market are legion. Occupational segregation, concentration in part-time and casual positions, low wages, inadequate benefits, lack of day care, discriminatory practices and attitudes, and sexual harassment are but a few of those obstacles.

Many of the obstacles faced by women in the workplace also affect opportunities for training and education. Young women are not taught to be independent and to train for their economic future. They are still trained to fit into a

sex-segregated occupational structure. Adult women face attitudinal barriers and lack support, counselling, and special attention to their needs. Given that training and education have been identified as crucial to women's advancement in economic and social life, it is imperative that these obstacles be overcome.[4]

Measures to improve the training and education of both young girls and of adult women have been recommended previously to the Government of New Brunswick.[5] While obstacles to training and education for women in general have been addressed, the needs of women who are disadvantaged by either low income or low levels of education require special attention.

Women on financial assistance are often further disadvantaged by any number of the following factors - higher rates of illiteracy than women in the general population, lack of recent work experience or no work experience at all, and lack of prerequisites to further training opportunities. The impact of domestic break-up, violent family situations, the stigma of being a welfare recipient, extremely low levels of self-esteem, isolation, and severe housing and nutritional needs due to a low fixed income further limit opportunities in many cases.

This brief will outline the main problem areas that have been identified in previous studies of training and education for women, with particular emphasis on the obstacles faced by women who are disadvantaged by either very low income, low education or both. For each of these areas, a statement of the problem will be given, basic principles for dealing with these problems will then be put forward, and specific recommendations emanating from those principles will be made. Finally,

priority recommendations will be presented. Before turning to the main problem areas, let us first consider several underlying, general principles.

2. GENERAL PRINCIPLES

Training and education cannot be viewed in isolation from the complex web of a sex-segregated labour market, existing patterns of enrollment in education and training programs and cultural beliefs.[6] All of these factors jointly influence behaviour and choices.

Any approach to training and education that focuses solely on the individual and that does not address both structural characteristics of the labour market and cultural beliefs will be inadequate.

Approaches to training and education of disadvantaged women therefore must be holistic, dealing with not only the individual woman, but the obstacles and opportunities that face her in wider society.

If it is accepted that women's poverty is due in large part to structural obstacles, then these obstacles cannot be ignored.

3. THE IDEA OF WOMEN'S JOBS

3.1 Problem Statement

Low wages for jobs traditionally performed by women are one of the major factors in the wide discrepancy between men's and women's overall earnings.[7] Increased participation of women in traditional jobs [8] that are low-paying ensures that this wage gap will continue.

Several critical studies of Canadian Jobs Strategy programs indicate that women continue to be trained in traditional, limited-income occupations and that they are under-represented in skill shortages programs and in occupations of national importance (i.e. the jobs of tomorrow).[9] The result is that women who have undertaken training in these programs have made fewer gains in employability than their male counterparts.[10]

A major study of Canadian women's status in training, education and employment from 1976 to 1985 found that participation by women in skills training had decreased while the education level of trainees prior to program entry had increased. It was found that women with higher education levels were more successful and that poorly educated women in need of upgrading were more likely to be excluded from programs.[11]

The lack of access to critical skills training for educationally disadvantaged women, and their continued training for traditional, low-income jobs through the major employment enhancement programs of Canadian Jobs Strategy, have created the genuine concern that women on financial assistance may find

themselves entering training and employment programs that will not result in genuine, long-term opportunities to become self-sufficient. This is of particular concern in the case of single-parent women who must provide for their children.[12]

The existing sex-segregated occupational structure is supported by cultural norms and values.[13] The strong belief in "women's jobs" and "men's jobs" affects employers, policy makers, those who deliver programs and the potential applicants themselves. Negative attitudes towards the idea of women doing "men's" work may be encountered among family, friends, employers, co-workers and those in counselling positions. It is often more comfortable to go down a familiar road than to chart a new course, especially if you are already in a disadvantaged situation. Thus there is an enormous educational and counselling job to be done. However, studies do indicate that provision of information about non-traditional work to women has helped to combat myths and to increase their level of interest.[14]

3.2 Principles

Existing attitudes and myths about traditional and non-traditional jobs for men and women present a formidable obstacle that must be dealt with.

The training of women in non-traditional occupations that are forecasted to be in demand is an essential strategy for the improvement of women's employment opportunities.

The training of women in clerical jobs that are vulnerable to technological change and in low-paying jobs within the service

sector will do little to improve either the employment opportunities of individual women or the overall sex-segregated occupational structure.

Certain jobs within the service and clerical sectors, which are traditional sectors for women, may be considered as either non-traditional, or as jobs with a future. Examples are supervisory positions within the hospitality industry or the position of bilingual secretary, which is currently in great demand.[15]

3.3 Recommendations

Introduce the idea of training in non-traditional, in-demand occupations as early as possible. Women who require substantial educational upgrading and counselling should be encouraged to think of long-term strategies and goals and to place short-term goals in the context of a longer strategy. In this way they are less likely to be excluded from potential opportunities at a later date.

Offer more non-traditional pre-orientation or "exploration" programs, which allow for a gradual exposure to a variety of non-traditional opportunities.[16]

Offer more training programs for in-demand occupations and jobs with a future, that is, jobs that will provide sufficient income and security.

Promote among women on financial assistance the idea of training and careers for women in all occupations that are in-demand, including high-paying jobs within the traditional

sectors for women. Once more programs are in place to train women in non-traditional occupations, marketing techniques could be used with potential employers to promote the hiring of women in non-traditional areas.

Provide women on financial assistance with the facts on salaries, job prospects and opportunities for advancement for non-traditional and traditional occupations. Present the facts about the probability of attaining self-sufficiency in minimum wage, unskilled jobs.

Use videos, information sessions, speakers and pamphlets to promote training in non-traditional, in-demand areas.

Hold sessions with business managers, Chambers of Commerce and other employer groups, in order to introduce them to women's employment issues and to encourage more favourable employer attitudes. For example, facts that challenge the myth that women have higher rates of absenteeism should be provided. Successful women in non-traditional occupations should be brought into these sessions and facts about the commitment of women to labour force participation should be given.

4. THE NEED FOR SUPPORT SERVICES

4.1 Problem Statement

The lack of support services for women engaged in training has been cited as a key obstacle to their success.[17] It has been shown that training without "bridging" and support will lead to dropouts and failure for the employment-disadvantaged woman.[18] Bridging refers to support services designed to ease the transition to participation in the labour market. Bridging can be put in place during training and upgrading, and at initial stages of labour market participation. Factors that influence the transition to the labour market can include, for example, instructors and counsellors who have knowledge of the issue of women and poverty, child care assistance, transportation assistance, support in coping with personal crisis, self-confidence building, student advocacy and life-skills instruction.[19] Training in time management can also ease the transition to the world of work. In many cases a crucial bridging service would be a period of overlap in financial assistance, once the client is employed.

Although women on financial assistance have higher levels of education than their male counterparts, they are less likely to have had recent contact with the labour market or to perceive themselves as having job skills.[20] Women on financial assistance tend to have very low levels of self-esteem and lack confidence in their abilities.[21] Thus participation in training and education with a view to re-entry into the labour force is a daunting task for most women on financial assistance. (See Appendix A for a profile of the woman on financial assistance.)

4.2 Principles

Support and knowledge are important for the woman on financial assistance facing the challenge of training and education. She needs support and access to ideas and resources. Training without these support services is an inefficient use of resources.

Given our knowledge of the importance of these support services, to involve women in training and education programs without them is a handicap.

Lack of economic power leads to dependency. Both of these areas must be attacked together in order for training to be successful. Economic empowerment is more likely, if accompanied by an "unlearning" of dependency. The interaction of the two is more likely to produce an accelerated, positive outcome.

4.3 Recommendations

Hire personnel experienced in evaluating training packages to ensure that all training and education programs for women on financial assistance include bridging features geared to the needs of participants.[22]

Use a curriculum that acknowledges the unique needs of women at all times. Information on the sources of women's poverty, the changing role of women in society, their legislated rights,

their participation in the work force and their skills should be included in all training programs.

Adopt the goal of gender-balance among instructors.

Provide support in coping with personal crisis or problems at all times, especially at the initial stages of participation in a program of training, education or re-entry.

Provide counselling for mothers who are unaccustomed to having their children cared for by a paid care-giver. Practical advice could include how to interview care-givers or how to choose a day care facility. Women who have been responsible for the care of a disabled family member may also require special counselling.

Include work on attitude, self-esteem, and assertiveness in all training and education programs for women on financial assistance. In particular, assertiveness training should be emphasized, given the situation of dependency and low self-esteem in which so many of these women find themselves.

Use "self-help" groups to help combat isolation. Women on financial assistance need not always be passive recipients of counselling and help. The following are examples of techniques that could be used to encourage women to be more active participants:

> To "unlearn" dependency, women should be helped to organize in groups, as part of the training and education program, in order to share experiences. The purpose would be to encourage an active role and to help break isolation.

Women from different training programs should be put in touch with each other (e.g. women from the same neighbourhood, or women from the same age group, but who are engaged in different types of training activities).

Women who are at later stages of a training or education program should be used as resource people for those just starting out. A type of "buddy" system could be used as well.

Use qualified, professional counsellors in all counselling functions that are established.

5. BASIC EDUCATIONAL NEEDS

5.1 Problem Statement

The proportion of women on financial assistance who are functionally illiterate (40.0%) is almost twice as great as the national average (21.0%) and 1.6 times greater than that of the female adult population of New Brunswick (25%).[23] In New Brunswick, as elsewhere in Canada, there is a strong association between illiteracy and reliance on financial assistance.[24] Because many jobs and training programs require educational attainment of grade nine or better, illiteracy is a major obstacle to training and employment. Other non-tangible effects of illiteracy, such as low self-esteem and stress, have been well documented.[25]

A major criticism of current training programs available to educationally disadvantaged women is the decreased emphasis on basic skills such as writing, reading and basic mathematics.[26] It has been pointed out that the Canadian Jobs Strategy programs such as Job Re-entry and Job Development, which are aimed at the undereducated, unskilled and unemployed, provide little time for upgrading in reading, writing and math, and that training periods are far too short for learning basic skills.[27]

With the increasing focus on job-specific and employer-provided training, there is a danger that basic education may be regarded as "second-best".[28] This could be particularly harmful for women on financial assistance, who have higher rates of illiteracy than the norm for New Brunswick women.

Research has shown that women who are educationally disadvantaged have very low participation rates in upgrading programs and that the likelihood of participation increases with level of education already attained.[29]

Research has also shown that the strength and weakness in the provision of adult basic education is its local and non-institutionally defined nature. The danger lies in the potential for inconsistency in provision and support, detracting from effectiveness.[30]

5.2 Principles

Generic skills are transferable and therefore valuable. They are a better guarantee against vulnerability in the labour market than job-specific training laid on an inadequate base of skills.

While certainly not the most important factor, the relationship between low levels of education and dependency on financial assistance is clear.

5.3 Recommendations

Develop a policy statement on the provision of adult basic education for financial assistance clients.

Give priority to the assessment of literacy and numeracy skills of clients. Grade level achieved at school is known to be an insufficient measure of literacy.

Develop regional level teams of qualified personnel trained

specifically to diagnose skills and educational levels and to recommend a specialized program for each individual in need of training and education. These employees should have credentials in career counselling and/or adult education.

Establish as an integral task of these regional teams the provision of coordination and liaison between institutional programs and the individual. Individuals should be assigned to one counsellor so that there is continuity of counselling throughout the period of training and education.

Make more use of the public school system for the learning of basic skills. In Ontario, one school board that opened an adult day school had a 200 per cent increase in adult enrollment in just one year.[31]

Explore the use of distance education and "open learning systems" (versus the classroom lecture) to improve access to educational opportunities, especially for rural women. Examples of innovative techniques that could be used by women on financial assistance are those involving television and video.[32] This may be of particular benefit for women who do not feel ready to enter an institutional setting. However, these techniques should be backed up by strong support services, such as tutors accessible by telephone for consultation, help and guidance.

6. CHILD CARE RESPONSIBILITIES

6.1 Problem Statement

The most well-documented and indisputable obstacle to training and education of women in general, and severely disadvantaged women in particular, is the problem of child care responsibilities.[33]

In New Brunswick, female single parents make up 15 per cent of all families with children at home, but they account for 67% of such families on financial assistance. There are approximately 11,000 female single parents on financial assistance, accounting for 57 per cent of all female-headed units. There are over 5,000 two-parent families on financial assistance, or 15 per cent of all financial assistance units.[34] For both the female single parent and the female parent living with her partner, child care is a major responsibility.

However, child care is not something that takes place from nine to five. There is supper to prepare and homework to be done, as well as play. The single parent will find it very difficult, if not impossible, to attend training and education programs full-time and to fulfill her duties as a mother. The "super woman syndrome" has been discussed in terms of middle-class women in fairly stable environments. Women who are disadvantaged by low education and low income are that much closer to exhaustion, burn-out and failure when trying to juggle all of their responsibilities.

6.2 Principles

In an earlier Advisory Council brief that dealt with women on financial assistance, the concept of the family wage system was discussed. The family wage system refers to the historical notion that men ought to provide for a wife and children and that women are only secondary participants in the work force, their major responsibility being the home and child care.[35]

Women are made vulnerable by the belief in the family wage system and by their disproportionate responsibility for child care. Women are more likely than men to suffer financially when the family wage system breaks down, such as when they are forced onto financial assistance.

The reality of Canadian society is that almost 50 per cent of married women and over 60 per cent of single women participate in the labour force.[36] Research has shown that if married women were to leave the labour force, the number of families living below the poverty line would increase by over half. Moreover, the single-parent family is the fastest growing family type in Canada. The fact of women's labour force participation dictates that child care arrangements accommodate that reality.

6.3 Recommendations

Provide on-site day care at all community colleges and other institutions that provide training and education programs to parents.

Provide to all mothers on financial assistance information about financial support available to those who pursue education and training programs.

Emphasize that training and education opportunities are available to both the husband and wife in two-parent families.

Provide more part-time training and education programs (i.e. one-half to two-thirds time), with financial provision for child care where appropriate. This would allow for a more realistic combination of training, education and child care responsibilities, and would reduce the rate of failure.

7. CONCLUSION

In this brief the main obstacles to the effective participation of disadvantaged women in training and education have been outlined. The main principle underlying this brief is that women must be empowered to achieve economic independence within the labour market and social structure.

Review of the literature on training and education of disadvantaged women indicates that the areas in which this principle is most effectively articulated are: (1) training and education for employment that will allow for self-sufficiency; (2) support services that not only provide care and nurturing, but also reinforce the notion of woman as an active participant in her destiny and in society; (3) basic education in reading, writing and mathematics for women who require such upgrading so that generic skills are acquired; (4) and adequate provision and subsidization of quality day care, as well as part-time training and education programs.

In each section of this brief, several recommendations have been made that address these problem areas directly. Any training and education program aimed at women on financial assistance that is to be successful in promoting their economic independence should incorporate these recommendations. The responsibility for and commitment to meeting the training and education needs of women on financial assistance will require a serious commitment of resources to the development of new programs across the province.

The recommendations for action that have been made throughout this brief are all essential for success in the upgrading and training of women on financial assistance so that they will attain self-sufficiency. However, certain of these recommendations should be highlighted because the need for action in these areas is so pressing and immediate. These recommendations are drawn together in the next section.

8. PRIORITY RECOMMENDATIONS

1. Put special emphasis on the counselling needs of women on financial assistance, on the provision of support systems, on the establishment of self-help networks, and on basic developmental work (e.g. motivation and self-esteem). It is clear from the literature reviewed and from research done by the Department of Income Assistance itself that this area should be given the utmost priority.

2. Establish regional level teams of qualified personnel trained specifically to diagnose skill and educational levels and to recommend a specialized program for each individual in need of training and education. These employees should have credentials in career counselling and/or adult education.

3. Establish bridging programs that include the continuance of financial and other benefits provided under the Social Welfare Act as women exit from financial assistance. Such a safety net would provide added incentive to exit from financial assistance.

APPENDIX A

PROFILE OF A DISADVANTAGED WOMAN

The following quote is taken from New Options for Women, an unpublished proposal for a non-traditional pre-orientation program. This was produced in 1987 by Support for Single Mothers of Moncton and provides a composite profile of their typical client.

"This woman is 27 years old. She is a single mother of 2 children. Her parents are probably separated. Her father worked as a tradesman, her mother a part-time office worker/housewife. This client has completed Grade 9, dropped out of Grade 10, worked at a part-time job (cashier or babysitting) for about 1-1 1/2 years. She has never participated in self-help, job related or self-improvement courses."

She lives with her 2 children on $625.00 a month. Her expenses include - rent (at least 450.00 monthly), food, lights, heat telephone, clothing, transportation, school supplies.

Insurance is a definite luxury. Clothing is from Thrift Shops. Entertainment or recreation, non-existant.

She will have a supplement to help with the cost of heating for 5 months only. In New Brunswick it is just as likely to snow in October or November, April brings some of the nastiest snowstorms and the first part of May is very cold, too.

She will have a Medical Card which entitles her to prescription drugs but not personal needs like soap, toothpaste, deodorant, shampoo, sanitary needs or diapers. There are always needs for patent medicines such as cough syrup, Vicks Rub, Band-Aids, Liniment, Aspirins, etc. Cleaning supplies and laundry soap must be paid out of the food allowance.

If she wishes to supplement her allowance for extras, she can earn no more than $50.00 per week or it will be deducted from her Social Assistance cheque.

If she wants to improve her living quarters she must forfeit something else. If she moves in with another single mother she loses her privacy and independence and shares not only the expenses but the influence of another upheaval on the children and personality clashes, etc.

She feels guilty. She feels she must compensate to her children who are still attached to their absentee father.

She also feels overwhelmed with the responsibility of the household chores, supporting and encouraging as well as disciplining her children. It is she who must make sure their meals are nutritious, their clothes are clean, they get enough sleep, their lessons are done, as well as teach them good morals and respect for each other. She also has to pay the bills, worry about emergencies arising and see that the children have extras such as gifts for schoolmates' birthday parties, treats for special occasions at school and money for other activities and class field trips, etc.

Society tells her the male is the bread-winner in the family situation. Her Priest/Minister and counsellors tell her she should have a husband. Advertising and T.V. tell her all is well when a woman is paired with a man. But her past experiences have shown her differently and has soured her.

If she does go out to find a bread-winner (man), she must first get a sitter for the children, which she cannot afford. Where can she go but to a bar or establishment where alcohol is the

main beverage and males seem to consider unattached females fair game. Statistics show she is most likely to be attracted to the same type of male that began her troubles in the first place.

She would like very much to make changes - "There must be something better". But, she is caught in a curious double bind. Social Services tell her it is important for her to be at home with her children and will support her while doing that - because she really should be out working.

She would like to get a job but what can she do? She might have taken typing in school but how could she get her speed up without a typewriter at home. She does not know where to go and is afraid to approach her social worker for fear her cheque will be cut off if they find out.

She probably had dreams of being a nurse, teacher, secretary, hairdresser, architect or engineer when she was younger. She considers these dreams impossible now. She cannot surmount the problems of day care, lack of education, no knowledge of the business world. Her financial situation makes more training or education impossible. She has been treated as incompetent so long she believes it. She has also been called stupid, crafty, dishonest, lazy and irresponsible. She is not aware of community resources that can help her overcome these stumbling blocks."

NOTES

1. New Brunswick Advisory Council on the Status of Women (NBACSW), Women and Financial Assistance in New Brunswick - A Preliminary Study, 1988.

2. Ehrenreich, Barbara and Frances Fox Piven, "The Feminization of Poverty - When the 'Family-Wage System' Breaks Down," Dissent. Vol. 31, Spring, 1984.

3. The National Council of Welfare, Women and Poverty, Ottawa, 1979; Buckland, Lin, "Education and Training: Equal Opportunities or Barriers to Employment?", in Judge Rosalie Silberman Abella, Commissioner, Research Studies of the Commission on Equality in Employment, April, 1985.

4. Buckland, Lin, "Education and Training..."; McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy: Current Issues for Women, February, 1987.

5. NBACSW, Plan of Action on the Status of Women in Education, January, 1984; NBACSW, Plan of Action on the Status of Women in Community Colleges, January, 1984; Women's Directorate, Province of New Brunswick, Toward Equality - Training and Employment: A Plan of Action for New Brunswick Women, presentation to the Annual Conference of First Ministers, Vancouver, British Columbia, November 20-21, 1986.

6. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 138.

7. NBACSW, The Pay Gap, brochure, 1985; The National Council of Welfare, Women and Poverty, Ottawa, 1979.

8. Non-traditional occupations are sometimes referred to as "new opportunities for women". They refer to areas in the labour force where women make up less than one-third of the workers.

9. McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy...; Buckland, Lin, "Education and Training..."; Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, (CCLOW) Decade of Promise - An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment 1976- 1985, 1986.

10. Cohen, Leah, "A Review of Women's Participation in Non-Traditional Occupations", CEIC, October, 1980, cited in Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 145.

11. CCLOW, Decade of Promise..., p. 49.

12. McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy..., p. 11.

13. Buckland, Lin, "Education and Training...".

14. Women's Employment Directorate, CEIC, Marketing Non-Traditional Jobs to Girls and Women, 1985, pp. 28-29.

15. Information from Senior Analyst, CEIC Regional Office, Fredericton.

16. An example of an exposure program is New Options for Women, a non-traditional, pre-orientation program proposed by Support to Single Mothers, Moncton.

17. Buckland, Lin, "Education and Training...".

18. McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy..., p. 17.

19. McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy..., p. 17.

20. Department of Social Services, Income Maintenance Redesign Project - Report on the Shorter-Term Social Assistance Client, Section III, Analysis, February, 1985.

21. Department of Social Services, Income Maintenance Redesign...; Support for Single Mothers, New Options for Women, proposal for a non-traditional, pre-orientation program, 1987.

22. This has been recommended in relation to the Canadian Jobs Strategy in McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy..., p. 17.

23. According to Unesco, people with less than a grade nine education are considered functionally illiterate. This means that the person is not capable of taking part in all of the activities that require literacy, or of understanding written instructions and acting on those instructions. Grade level is only one measure of illiteracy, and can sometimes overstate or understate the problem. The statistics on the literacy levels of financial assistance clients in New Brunswick are taken from the Income Maintenance Redesign Project... (see note 20).

24. Ontario Social Assistance Review Committee, A Review of Training and Educational Programs for Social Assistance Recipients Entering the Labour Force, March, 1987, pp. 36-37.

25. Buckland, Lin, "Education and Training..."; McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy...; CCLOW, Decade of Promise...; Witter, Susan, "Learning Opportunities for Educationally Disadvantaged Women: Will Current Policies and Directions Provide New Options?", in CCLOW, Educating for Change: Women in the Next Decade, Papers from the 1984 CCLOW Conference.

26. McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy..., p. 11.

27. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 141.

28. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 139.

29. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 141.

30. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 141.

31. Witter, Susan, "Learning Opportunities for...", p. 71.

32. Buckland, Lin, "Education and Training..."; Witter, Susan, "Learning Opportunities for..."; CCLOW, Decade of Promise...; McKeen, Wendy, The Canadian Jobs Strategy...; Support for Single Mothers, New Options for Women.

33. NBACSW, Women and Financial Assistance..., pp. 16-18.

34. NBACSW, Women and Financial Assistance..., p. 9.

35. Swan, Carole, Women in the Canadian Labour Market, Task Force on Labour Market Development, 1981.

36. Census of Canada, 1986.

N.B. Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B.

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

DES FEMMES BÉNÉFICIAIRES

D'AIDE FINANCIERE

Conseil consultatif sur la condition

de la femme du Nouveau-Brunswick

Mai 1988

95, rue Foundry Street, Suite 207, Moncton, N.B. E1C 5H7 (506) 853-1088, 1-800-332-3087

Table des matières

1. FONDEMENT 1

2. GRANDS PRINCIPES 4

3. LA NOTION DES EMPLOIS FEMININS
   3.1 Enonciation du problème 5
   3.2 Principes 6
   3.3 Recommandations 7

4. LE BESOIN POUR DES SERVICES DE SUPPORT
   4.1 Enonciation du problème 10
   4.2 Principes 11
   4.3 Recommandations 12

5. BESOINS EDUCATIONNELS DE BASE
   5.1 Enonciation du problème 14
   5.2 Principes 15
   5.3 Recommandations 16

6. LA RESPONSABILITE DES ENFANTS
   6.1 Enonciation du problème 18
   6.2 Principes 19
   6.3 Recommandations 20

7. CONCLUSION 21

8. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES 23

APPENDICE A 24

ANNOTATIONS 28

1. FONDEMENT

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick a discuté dans un mémoire précédent des besoins des femmes bénéficiaires d'aide financière.[1] Ce mémoire traitait spécifiquement de la femme et la pauvreté, de l'insuffisance des taux d'aide financière, de la règle du "partenaire de passage" ainsi que de la connaissance qu'ont les bénéficiaires de leurs droits et responsabilités vis-à-vis le ministère de l'Aide au revenu.

Le présent mémoire est une suite logique de ce premier mémoire et fait l'étude des besoins des femmes bénéficiaires d'aide financière en matière de formation et d'éducation.

Quand on parle de la "féminisation de la pauvreté", on parle de l'incidence croissante de la pauvreté chez les femmes cheffes de famille monoparentale et du phénomène de la proportion grandissante des pauvres qui sont des femmes.[2] Le lien qui existe entre la pauvreté des femmes et leur statut marginal sur le marché du travail est bien documenté.[3]

Les obstacles envisagés par les femmes qui cherchent à bénéficier économiquement et socialement d'une pleine participation sur le marché du travail sont bien connus. Quelques-uns de ces obstacles sont la ségrégation professionnelle, le cantonnement dans des emplois à temps partiel et temporaires, les bas salaires, des avantages sociaux inadéquats, le manque de services de garde de jour, les attitudes et les pratiques discriminatoires ainsi que le harcèlement sexuel.

Plusieurs des obstacles envisagés par les femmes en milieu de travail constituent également des entraves à leurs possibilités de formation et d'éducation. On n'apprend pas aux jeunes femmes à être indépendantes ou à planifier leur avenir économique. On continue de les préparer en fonction d'une structure professionnelle ségréguée. Et, à l'âge adulte, ces mêmes femmes font face à des attitudes sexistes et reçoivent peu de support, de counselling ou d'attention particulière. Puisqu'il est démontré que l'éducation et la formation sont indispensables à l'avancement des femmes aussi bien sur le plan économique que social, il est crucial que les femmes puissent surmonter ces obstacles.[4]

Des mesures visant à améliorer la formation et l'éducation des jeunes filles et des femmes ont déjà été recommandées au gouvernement du Nouveau-Brunswick.[5] Pendant que certains problèmes d'ordre général concernant la formation et l'éducation des femmes ont été adressés, il reste que les besoins des femmes désavantagées par un faible revenu ou par un faible niveau de scolarité requièrent une attention particulière.

Les femmes bénéficiaires d'aide financière sont souvent désavantagées par l'un ou plusieurs des facteurs suivants - des taux d'analphabétisme plus élevés que dans l'ensemble de la population féminine, peu d'expérience récente de travail et une formation de base inadéquate. L'impact d'une séparation/divorce, un milieu familial violent, le stigmatisme associé à l'aide financière, une très mauvaise estime de soi, l'isolement, ainsi que des besoins en matière de logement et de nutrition occasionnés par un faible revenu fixe sont aussi des obstacles dans bon nombre de cas.

Dans le présent mémoire, nous donnerons un aperçu des principaux problèmes déjà soulevés dans la recherche sur l'éducation et la formation des femmes. Nous mettrons en relief les obstacles particuliers des femmes dont le revenu est très faible et/ou dont le niveau de scolarité est faible. Pour chacun de ces domaines, nous énoncerons le problème, après quoi des principes de base visant à solutionner ces problèmes seront énoncés et nous proposerons des recommandations spécifiques fondées sur les dits principes. En dernier lieu, des recommandations prioritaires seront présentées. Avant de discuter davantage des principaux problèmes, considérons d'abord plusieurs grands principes de base.

2. GRANDS PRINCIPES

Il serait peu approprié de faire l'examen de la formation et de l'éducation sans tenir compte de la structure complexe d'un marché du travail ségrégué, des tendances existantes dans les inscriptions aux programmes de formation et d'éducation, ou des valeurs culturelles.[6] Tous ces facteurs influencent le comportement et les choix des individus.

Toute approche qui mettrait l'accent uniquement sur l'individu, sans tenir compte aussi bien des caractéristiques structurelles du marché du travail que des valeurs culturelles, serait vouée à l'échec.

Or, il faudra envisager la formation et l'éducation des femmes désavantagées de façon holistique en traitant non seulement de la femme en tant qu'individu, mais aussi des obstacles et des possibilités qui lui font face dans la société de façon générale.

Si on accepte que la pauvreté des femmes est due en grande partie à des obstacles structurels, il s'ensuit qu'on doit prendre en considération ces obstacles.

3. LA NOTION DES EMPLOIS FÉMININS

3.1 Énonciation du problème

L'un des principaux facteurs qui explique l'écart salarial entre les femmes et les hommes est la faible rémunération rattachée aux emplois traditionnellement féminins.[7] Une participation croissante des femmes dans les secteurs traditionnellement féminins et mal rémunérés ne ferait que maintenir cet écart salarial.[8]

Plusieurs études majeures effectuées sur les programmes de la Planification de l'emploi démontrent que les femmes continuent d'être formées pour des professions traditionnelles et mal rémunérées. Elles sont sous-représentées dans le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et dans les professions d'importance nationale (c.-à-d. les emplois de demain).[9] Il en résulte, qu'en termes de possibilités d'emploi, les femmes qui participent à ces programmes en bénéficient moins que les hommes.[10]

Une importante étude de la situation des Canadiennes dans les domaines de la formation, de l'éducation et de l'emploi entre 1976 et 1985 rapportait une diminution dans la participation des femmes aux programmes d'acquisition de compétences, alors que les niveaux de scolarité des individus admis aux programmes avaient augmentés. L'étude a démontré que les femmes ayant une scolarité élevée réussissaient bien, alors que les femmes ayant une faible scolarité et ayant besoin de perfectionnement étaient plus susceptibles d'être exclues des programmes.[11] L'inaccessibilité au programme de main-d'oeuvre spécialisée des femmes désavantagées sur le plan de la scolarité et leur

perpétuelle formation pour des emplois traditionnels et mal rémunérés par le biais même des principaux programmes de la Planification de l'emploi ont suscité la crainte que les femmes vivant d'aide financière pourraient se retrouver dans des programmes de formation et de préparation à l'emploi qui ne mèneront pas à de réelles possibilités de devenir financièrement autonomes. Ce scénario est particulièrement inquiétant pour les femmes seules cheffes de famille qui doivent subvenir aux besoins de leurs enfants.[12]

La ségrégation sexuelle du marché du travail est soutenue par les normes et valeurs culturelles.[13] La forte croyance en des "emplois féminins" et en des "emplois masculins" influence les employeurs, les décisionnaires politiques, ceux et celles qui administrent les programmes et même les candidates éventuelles aux programmes. Des attitudes négatives à l'égard des femmes qui font du "travail d'homme" continuent d'être présentes dans l'esprit de la famille, des ami-e-s, des employeurs, des collègues de travail et des conseillères et conseillers. Il est souvent plus facile de maintenir le statu quo que de tracer un chemin nouveau, surtout lorsqu'on est dans une situation désavantagée. Or, c'est tout un travail d'éducation et de counselling qui doit être fait. Des études démontrent toutefois que la diffusion d'information sur le travail non-traditionnel pour les femmes a l'effet de combattre les mythes et de susciter l'intérêt.[14]

3.2 Principes

Les attitudes et les mythes qui existent au sujet des emplois traditionnels et non-traditionnels des femmes et des hommes constituent un obstacle énorme dont on doit se préoccuper.

Si nous voulons augmenter les possibilités d'emploi des femmes, nous devrons mettre en place une stratégie qui assure qu'elles soient formées pour les professions non-traditionnelles pour lesquelles on prévoit une grande demande éventuelle.

Ce n'est pas en continuant de former les femmes pour le travail de bureau où les emplois sont menacés par la technologie, ou pour les emplois mal rémunérés du secteur des services, qu'on va améliorer les possibilités d'emploi des femmes ou éliminer la ségrégation sexuelle sur le marché du travail.

Certains emplois dans les secteurs traditionnellement féminins du travail de bureau ou des services pourraient être considérés non-traditionnels ou comme étant des emplois du futur. Par exemple, il y a présentement une grande demande pour des surveillant-e-s dans l'industrie de l'hospitalité et pour des secrétaires bilingues.[15]

3.3 Recommandations

Il faut introduire le plus tôt possible l'idée d'une formation pour des professions non-traditionnelles pour lesquelles la demande future est prometteuse. On doit encourager les femmes qui ont besoin de perfectionnement et de counselling professionnel de se donner des stratégies et des objectifs à long terme et de situer leurs objectifs à court terme dans le cadre d'une stratégie à long terme. De cette façon, elles seront moins susceptibles d'être exclues lorsque des possibilités se présenteront.

Des programmes de pré-orientation ou d'"exploration" qui permettent d'introduire graduellement les participantes à une variété de professions non-traditionnelles devraient être offerts.[16]

Il faut offrir plus de programmes de formation dans les professions pour lesquelles la demande est forte, c'est-à-dire des emplois pour lesquels le salaire et la sécurité sont adéquats.

Il faut promouvoir auprès des femmes bénéficiaires d'aide financière l'idée de formation et de carrières dans toutes les professions où la demande est forte, y compris les professions bien rémunérées des secteurs traditionnels des femmes. Lorsque nous aurons suffisamment de programmes de formation non-traditionnelle pour les femmes, il faudra promouvoir auprès des employeurs l'embauche de femmes dans les secteurs non-traditionnels.

Il faut présenter aux femmes vivant d'aide financière les faits concernant les salaires, les possibilités d'emploi et les chances d'avancement aussi bien dans les professions non-traditionnelles que dans les professions traditionnelles. Donnons-leur les faits concernant les chances d'atteindre l'indépendance économique dans des emplois non-spécialisés et mal rémunérés.

Il faut utiliser du matériel audio-visuel, des sessions d'information, des conférences et des dépliants pour faire la promotion de la formation pour des professions non-traditionnelles où la demande est forte.

Dans le but d'encourager des attitudes positives chez les employeurs, des sessions portant sur les questions féminines en matière d'emploi devraient être offertes aux dirigeant-e-s d'entreprises, aux chambres de commerce et autres groupes d'employeurs. En présentant les faits, on pourrait dénoncer les mythes concernant les taux d'absentéeisme des femmes. Ces

sessions devraient comprendre des présentations de femmes ayant réussi dans des professions non-traditionnelles, alors que les faits concernant l'engagement des femmes envers le marché du travail devraient être présentés.

4. LE BESOIN POUR DES SERVICES DE SUPPORT

4.1 Énonciation du problème

L'un des premiers obstacles à la formation des femmes est le manque de services de support.[17] Il a été démontré que les femmes désavantagées sur le plan de l'emploi qui ne bénéficient pas d'une période de transition et de services de support finissent par décrocher ou échouer.[18] En parlant de transition, on s'en réfère aux services de support qui facilitent l'intégration au marché du travail. Ces services peuvent être mis en place pendant la formation et le perfectionnement, et être maintenus au cours des premières phases de la participation sur le marché du travail. Les facteurs qui influencent l'intégration au marché du travail peuvent comprendre les connaissances qu'ont les moniteurs et les conseillers concernant la pauvreté des femmes, l'aide à la garde d'enfants et au transport, un soutien en cas de difficultés personnelles, l'affirmation de soi, la défense des intérêts des étudiants et l'acquisition de mécanismes sociaux.[19] Des cours sur la gestion du temps pourraient également aider à faciliter l'intégration au marché du travail. Dans plusieurs cas, un service de support qui pourrait être offert est le maintien de l'aide financière pour une période de temps après le début de l'emploi.

Bien que les femmes qui reçoivent de l'aide financière ont un niveau de scolarité plus élevé que leurs homologues masculins, elles sont moins nombreuses à avoir eu un contact récent avec le marché du travail ou de croire qu'elles ont des compétences professionnelles.[20] Les femmes bénéficiaires d'aide financière ont souvent une très mauvaise estime de soi et ont

peu confiance en leurs compétences.[21] Il est donc très difficile pour la plupart de ces femmes de participer à des programmes de formation et d'éducation en vue de réintégrer le marché du travail. (Voir appendice A pour un profil de la femme bénéficiaire d'aide financière.)

4.2 Principes

Il est important pour les femmes bénéficiaires d'aide financière d'être équipées de support et de connaissances lorsqu'elles envisagent une formation ou une éducation. Elles ont besoin de support et d'accès aux ressources et aux idées. Une formation qui ne comprend pas des services de support équivaut à un usage inefficace des ressources.

Puisque nous connaissons l'importance de ces services, nous nous devons de les offrir aux femmes qui participent aux programmes de formation et d'éducation, afin d'éviter qu'elles commencent avec un handicap.

Nous savons aussi que le manque de pouvoir économique mène à la dépendance. Nous devons traiter de ces deux questions simultanément afin d'assurer le succès des programmes de formation. Les femmes atteigneront le pouvoir économique plus vite si on leur "désapprend" la dépendance. L'interaction de ces deux concepts est plus susceptible de produire un résultat prompt et positif.

4.3 Recommandations

Un personnel ayant de l'expérience dans l'évaluation des programmes de formation devrait être embauché afin d'assurer que tous les programmes de formation et d'éducation à l'intention des femmes bénéficiaires d'aide financière comprennent des services de support répondant aux besoins des participantes.[22]

Des programmes qui reconnaissent la spécificité des besoins des femmes devraient être utilisés. Tous les programmes devraient comprendre de l'information sur les raisons de la pauvreté des femmes, les rôles changeants des femmes dans la société, leurs droits légaux, leur participation sur le marché du travail et leurs compétences.

On devrait viser l'équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes dans les postes de moniteurs et de conseillers.

Des services de support en cas de difficultés personnelles devraient être disponibles en tout moment, surtout pendant les phases initiales des programmes de formation, d'éducation ou de réintégration.

On devrait offrir du counselling aux mères qui sont peu familières avec l'idée de faire garder leurs enfants par des gardien-ne-s d'enfants. On pourrait leur apprendre comment interviewer des gardien-ne-s ou comment choisir une garderie. Les femmes qui ont été responsables du soin d'une personne handicapée au sein de la famille pourraient aussi avoir besoin de counselling spécial.

Tous les programmes de formation et d'éducation devraient comprendre des composantes sur les attitudes, l'estime de soi

et l'affirmation de soi. Les cours d'affirmation de soi sont particulièrement importants pour ces femmes étant donné leur situation de dépendance et la mauvaise estime de soi qui accompagne souvent cette dépendance.

Des groupes d'entraide devraient être mis sur pied dans le but d'éviter l'isolement. Les femmes qui vivent d'aide financière ne devraient pas toujours être des bénéficiaires passives de counselling et d'aide. Voici quelques exemples de techniques qui pourraient être utilisées pour encourager les femmes à participer plus activement:

> Afin de "désapprendre" leur dépendance, on devrait aider les femmes à s'organiser en groupe. Ceci ferait partie du programme de formation et d'éducation et permettrait à chacune de partager son expérience. Une telle composante encouragerait les femmes à être actives et servirait à éviter l'isolement.
>
> Des participantes à différents programmes de formation devraient pouvoir former des groupes entre elles (c.-à-d. des femmes d'un même quartier ou d'un même groupe d'âge mais qui suivent différents programmes de formation).
>
> Les femmes qui sont à un stade avancé d'un programme de formation et d'éducation devraient servir de personnes-ressources à celles qui ne font que de commencer. Un réseau de copines pourrait aussi être organisé.

Toute forme de counselling devrait être assurée par des conseillères et conseillers compétent-e-s et qualifié-e-s.

5. BESOINS ÉDUCATIONNELS DE BASE

5.1 Énonciation du problème

La proportion des femmes bénéficiaires d'aide financière qui sont fonctionnellement illettrées (40,0%) est presque deux fois plus élevée que la moyenne nationale (21,0%) et 1,6 fois plus élevée que pour l'ensemble des femmes adultes du Nouveau-Brunswick (25%).[23] Au Nouveau-Brunswick, comme ailleurs au Canada, il y a un lien étroit entre l'analphabétisme et la dépendance de l'aide financière.[24] Étant donné que bon nombre d'emplois et programmes exigent une neuvième année complétée ou plus, l'analphabétisme est un obstacle majeur à la formation et à l'emploi. Il a aussi été démontré que l'analphabétisme a d'autres effets moins tangibles, notamment la mauvaise estime de soi et le stress.[25]

L'une des principales critiques qui a été faite concernant les programmes de formation des femmes désavantagées sur le plan de la scolarité est que l'on accorde de moins en moins d'importance aux apprentissages de base telles la lecture, l'écriture et les mathématiques.[26] Il a été mentionné que les programmes de la Planification de l'emploi, tels les programmes Intégration/réintégration professionnelle et Développement de l'emploi, qui ont été conçus à l'intention de personnes peu instruites possèdant peu de compétences et qui sont sans emploi, prévoient peu de temps pour améliorer les compétences de base comme la lecture, l'écriture et les mathématiques alors que les stages de formation sont trop brefs pour assurer l'enseignement des apprentissages de base.[27]

Avec l'importance accrue que l'on accorde à la formation pour les emplois spécifiques et à celle fournie par l'employeur, on risque de négliger les apprentissages de base.[28] Cela serait particulièrement nuisible aux femmes bénéficiaires d'aide financière puisque leur taux d'analphabétisme est plus élevé que pour l'ensemble des femmes du Nouveau-Brunswick.

Les études démontrent que les taux de participation aux programmes de perfectionnement des femmes ayant une faible scolarité sont peu élevés, et que plus leur scolarité est élevée, plus les femmes sont susceptibles de participer.[29]

Selon la recherche, il y a des avantages et des désavantages au fait que la formation aux adultes soit offerte sur une base régionale et en dehors des institutions. L'un des risques est l'inconsistance potentielle des programmes et des services de support, ce qui pourrait en diminuer l'efficacité.[30]

5.2 Principes

Les compétences génériques sont transférables et, par conséquent, valables. Elles constituent une meilleure protection contre la vulnérabilité sur le marché du travail qu'une formation pour un emploi spécifique, surtout lorsque les compétences de base sont faibles.

Bien qu'il ne s'agit pas du facteur le plus important, le rapport entre les faibles taux de scolarité et la dépendance financière a été clairement établi.

5.3 Recommandations

Il faut développer des principes d'action concernant les programmes d'éducation aux adultes offerts aux bénéficiaires d'aide financière.

Il faut accorder la priorité à l'évaluation du degré d'alphabétisation et des capacités au calcul. On sait que la notation effectuée à l'école ne mesure pas suffisamment bien le degré d'alphabétisation.

On devrait mettre sur pied des équipes régionales de professionnel-le-s capables d'évaluer les compétences et les niveaux de scolarité et chargées de recommander un programme spécialisé pour chaque individu ayant besoin de formation et d'éducation. Le personnel de ces équipes devrait être formé en counselling professionnel et/ou en éducation des adultes.

Les équipes régionales devraient aussi être chargées d'assurer la coordination et la liaison entre les programmes des institutions et les individus. Afin d'assurer la continuité du counselling pendant toute la période de formation et d'éducation, l'individu devrait être suivi par la même conseillère ou le même conseiller.

On devrait se prévaloir plus souvent du système scolaire public pour assurer l'acquisition des compétences de base. En Ontario, une commission scolaire a ouvert une école de jour pour les adultes et, en une année, les inscriptions des adultes ont augmenté de 200 pourcent.[31]

On devrait aussi examiner la possibilité d'offrir de l'éducation à distance et des "systèmes d'apprentissage libre"

(par opposition à l'enseignement magistral) afin d'améliorer l'accès aux programmes, surtout pour les femmes vivant en milieu rural. Par exemple, les femmes qui vivent d'aide financière pourraient bénéficier de techniques innovatrices tels le télé-enseignement et l'utilisation de matériel audio-visuel.[32] De telles techniques pourraient être particulièrement utiles aux femmes qui ne se sentent pas prêtes à suivre un programme en institution. Ces techniques devraient être accompagnées de bons services de support, comme par exemple, l'accès par téléphone à des éducateurs qui pourraient conseiller, aider et orienter.

6. LA RESPONSABILITÉ DES ENFANTS

6.1 Énonciation du problème

La responsabilité des enfants est l'obstacle le mieux documenté et le moins contestable qui soit en ce qui a trait à la formation et à l'éducation des femmes en général et à l'éducation des femmes désavantagées en particulier.[33]

Au Nouveau-Brunswick, les mères seules représentent 15% de toutes les familles avec enfants au foyer, alors qu'elles constituent 67% de toutes les familles avec enfants au foyer qui vivent d'assistance sociale. Environ 11 000 mères seules reçoivent de l'aide financière, ce qui représente 57% de toutes les unités dirigées par une femme. Plus de 5 000 familles bi-parentales reçoivent de l'aide financière, c'est-à-dire: 15% de toutes les unités d'aide financière.[34] La garde de jour est une grande responsabilité aussi bien pour la mère qui vit avec un partenaire que pour la mère seule.

Toutefois, la garde de jour ne se limite pas à la période entre 9h00 et 17h00. Il faut ensuite préparer le souper, faire ses devoirs et prévoir du temps pour les loisirs. Les mères seules se rendront vite à l'évidence qu'il est très difficile, sinon impossible, de suivre un programme de formation et d'éducation à temps plein et d'assumer en même temps ses responsabilités parentales. Le "syndrome de la super-femme" a d'abord été discuté en fonction de la femme des classes moyennes dans un environnement relativement stable. Les femmes désavantagées sur les plans de la scolarité et du revenu sont d'autant plus susceptibles de souffrir de fatigue chronique ou de "burn-out", ou encore, d'échouer en essayant de prendre toutes leurs responsabilités.

6.2 Principes

Dans un récent mémoire sur les femmes et l'aide financière, le Conseil consultatif a fait mention du système du revenu familial. Le système du revenu familial est une notion historique selon laquelle les hommes subviennent aux besoins de leurs épouses et enfants, alors que les femmes ne sont que des participantes secondaires sur le marché du travail, leur responsabilité première étant le foyer et les enfants.[35]

Cette croyance dans le système du revenu familial et le fait que les femmes assument la plus grande responsabilité des enfants font qu'elles sont très vulnérables. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être financièrement désavantagées lorsque le revenu familial est interrompu et que la famille est forcée de vivre d'aide financière.

Dans la société canadienne, la réalité est que presque 50% des femmes mariées et plus de 60% des femmes célibataires font partie de la population active.[36] La recherche démontre que si les femmes mariées quittaient le marché du travail, le nombre de familles vivant au-dessous du seuil de la pauvreté augmenterait de plus de la moitié. De plus, le nombre de familles monoparentales augmente plus vite que tout autre type de famille au Canada. La participation des femmes sur le marché du travail exige que les services de garde de jour correspondent à cette réalité.

6.3 Recommandations

Des services de garde de jour devraient être offerts sur les campus de tous les collèges communautaires et dans toutes les autres institutions qui offrent des programmes de formation et d'éducation aux parents.

Toute l'information concernant le support financier disponible à celles et ceux qui désirent participer à un programme d'éducation ou de formation devrait être distribuée à toutes les mères bénéficiaires d'aide financière.

L'information devrait clairement indiquer que dans le cas des familles bi-parentales, toutes les possibilités de formation et d'éducation sont offertes également aux deux conjoints.

On doit rendre plus accessible des programmes de formation et d'éducation à temps partiel, y compris de l'aide financière pour la garde de jour lorsque nécessaire. Cette approche permettrait aux femmes de mieux combiner leurs responsabilités familiales et leur participation à un programme de formation et d'éducation, et aurait l'effet d'augmenter les taux de réussite.

7. CONCLUSION

Dans le présent mémoire, nous avons donné un aperçu des principaux obstacles à la formation et à l'éducation des femmes désavantagées. Le premier principe de base sur lequel repose ce mémoire est que les femmes soient habilitées à devenir économiquement indépendantes au sein du marché du travail et de la structure sociale.

En examinant la documentation sur la formation et l'éducation des femmes désavantagées, on constate que ce principe est souvent articulé dans la discussion des domaines suivants: (1) une éducation et une formation à l'emploi qui mèneront à l'auto-suffisance; (2) des services de support qui comprennent de l'aide en cas de difficultés personnelles et qui renforcent la notion de la femme en tant que participante active de sa propre destinée et dans la société; (3) un apprentissage de base, notamment la lecture, l'écriture et les mathématiques pour les femmes ayant besoin de ce type de perfectionnement, de sorte qu'elles acquièrent des compétences génériques; (4) des services de garde de jour de qualité et subventionnés, ainsi que des programmes de formation et d'éducation à temps partiel.

Dans chacune des parties de ce mémoire, les recommandations visant à solutionner ces problèmes ont été formulées. Tout programme de formation et d'éducation à l'intention des femmes qui cherche à promouvoir l'indépendance économique devrait incorporer ces recommandations. Si nous voulons répondre aux besoins des femmes bénéficiaires d'aide financière en matière de formation et d'éducation, il sera nécessaire d'investir des ressources considérables afin de développer de nouveaux programmes à travers la province.

Les recommandations qui ont été formulées tout au long du présent document sont toutes indispensables au perfectionnement et à la formation des femmes bénéficiaires d'aide financière dans leurs démarches pour atteindre l'auto-suffisance. Nous voulons toutefois souligner de façon particulière un certain nombre de ces recommandations parce qu'elles touchent à des domaines où le nécessité d'agir est immédiate. Ces recommandations sont énumérées dans la prochaine partie.

8. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES:

1. Qu'on accorde une attention particulière au besoin de counselling des femmes bénéficiaires d'aide financière, à la mise en oeuvre de systèmes de support, à l'établissement de groupes d'entraide et à des cours de développement de base (ex. motivation, estime de soi). Il est clairement démontré par notre examen de la littérature et par la recherche du ministère de l'Aide au revenu que la priorité doit être accordée à ces domaines.

2. Que soient établies des équipes régionales de professionnel-le-s ayant une formation spécialisée dans l'évaluation des compétences et des niveaux de scolarité ainsi que dans l'élaboration des programmes spécialisés pour chaque individu ayant besoin de formation et d'éducation.

3. Que des services de transition soient mis en oeuvre y compris le maintien de l'aide financière et autres allocations prévues par la Loi sur le bien-être social au début de l'emploi. Une telle mesure servirait à encourager les femmes à se retirer de ce système d'aide financière.

APPENDICE A

PROFIL D'UNE FEMME DÉSAVANTAGÉE

Ce qui suit est un extrait du document New Options for Women, une proposition inédite pour un programme non-traditionnel de pré-orientation. Le document a été préparé en 1987 par Support aux mères célibataires de Moncton et donne les caractéristiques typiques de sa clientèle.

"Cette femme a 27 ans. Elle est une mère seule avec 2 enfants. Ses parents sont probablement séparés. Son père a été commerçant - sa mère a travaillé à temps partiel dans un bureau et a travaillé au foyer. Cette cliente a complété la 9ème année, a décroché en 10ème année et a travaillé à temps partiel (caissière ou gardienne d'enfants) pendant un an ou un an et demi. Elle n'a jamais participé à des programmes d'entraide, de préparation à l'emploi ou de perfectionnement de soi.

Elle vit avec ses deux enfants et a un revenu de 625$ par mois. Ses dépenses comprennent le loyer (au moins 450$ par mois), la nourriture, l'électricité, le chauffage, l'habillement, le transport et le matériel scolaire.

Toute assurance serait un luxe. Les vêtements viennent de comptoirs de charité. Impossible de se payer des divertissements ou des loisirs.

Elle aura droit à un supplément au chauffage pour une période de 5 mois seulement. Au Nouveau-Brunswick pourtant, on peut avoir de la neige en octobre ou en novembre et on a souvent de vilaines tempêtes en avril. De plus, le début du mois de mai est habituellement très froid.

Elle aura une carte médicale qui servira à défrayer les coûts d'ordonnances mais non d'articles personnels comme le savon, le dentifrice, les serviettes hygiéniques ou les couches. Cette carte ne paiera pas non plus pour des produits pharmaceutiques comme le sirop à toux, le Vicks Rub, les pansements adhésifs, le liniment, l'aspirine, etc. Elle devra prendre l'allocation affectée à l'alimentation pour se procurer du détergent et autres produits de nettoyage.

Si elle veut augmenter son revenu, elle peut gagner jusqu'à 50$ par semaine et recevoir son plein chèque d'aide financière.

Si elle veut améliorer son logement, elle devra sacrifier autre chose. Si elle déménage avec une autre mère seule, elle perd sa vie privée et son indépendance, et en plus du partage des dépenses, elle devra aussi subir l'influence d'un remue-ménage et de conflits de personnalité.

Elle se sent coupable. Elle sent qu'elle doit compenser pour le fait que ses enfants manquent leur père absent.

Elle se sent aussi accablée par la responsabilité du ménage et des enfants qu'elle doit supporter, encourager et discipliner. C'est elle qui doit s'assurer que leur alimentation soit saine, que leurs vêtements soient propres et qui doit leur apprendre le bien et le mal et le respect de l'autre. Elle doit payer les factures, s'occuper des urgences et voir à ce que ses enfants puissent offrir des cadeaux d'anniversaire à leurs copin-e-s, des friandises lors d'occasions spéciales à l'école et de l'argent pour des excursions, etc.

La société lui dit que ce sont les hommes qui font vivre les femmes et les enfants. Son curé/ministre et ses conseillers lui disent qu'elle devrait avoir un mari. La publicité et la

télévision diffusent le message que tout va bien lorsqu'une femme vit avec un homme. Mais ses propres expériences ont mal tournées et elle en est aigrie.

Si elle décidait de trouver quelqu'un (un homme) pour la faire vivre, elle devrait d'abord trouver quelqu'un pour garder ses enfants, ce qu'elle n'a pas les moyens de faire. Elle devrait fréquenter les bars ou autres endroits où les gens consomment de l'alcool et où les hommes considèrent souvent les femmes célibataires comme des "proies faciles". De plus, les statistiques démontrent qu'elle risque d'attirer le même type d'homme qui lui a déjà causé tant de difficultés.

Elle voudrait réellement effectuer des changements - "Il faut que les choses puissent s'améliorer." Mais elle est doublement contrainte. L'Aide au revenu lui dit qu'il est important qu'elle soit à la maison avec ses enfants et qu'elle recevra de l'aide si elle y reste - mais, au fond, elle devrait être sur le marché du travail.

Elle aimerait avoir un emploi, mais lequel? Elle aurait pu suivre un cours de dactylographie à l'école mais n'ayant pas de dactylo à la maison, comment aurait-elle pu avoir bonne vitesse?

Elle ne sait pas à quelle porte frapper et la crainte de perdre son aide financière l'empêche de parler à sa travailleuse sociale.

Elle a sûrement rêvé lorsqu'elle était jeune de devenir infirmière, enseignante, secrétaire, coiffeuse, architecte ou ingénieure. Maintenant, elle considère qu'il est impossible de réaliser ces rêves. Elle est incapable de surmonter les problèmes de garde de jour, son manque d'éducation et son manque de connaissance du monde des affaires. Sa situation

financière l'empêche de poursuivre ses études ou une formation. Il y a si longtemps qu'elle est traitée comme étant incompétente que finalement, elle le croit. On lui a dit qu'elle était stupide, maline, malhonnête, paresseuse et irresponsable. Elle ne connaît pas les ressources de sa communauté qui pourraient l'aider à surmonter ses difficultés."

ANNOTATIONS

1. Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick (CCCFNB), Les femmes et l'aide financière - Une étude préliminaire, 1988.

2. Ehrenreich, Barbara et Frances Fox Piven, "The Feminization of Poverty - When the "Family-Wage System" Breaks Down," Dissent, vol. 31, printemps 1984.

3. Conseil national du bien-être social, La femme et la pauvreté, 1979; Buckland, Lin, "Education and Training: Equal Opportunities or Barriers to Employment?", dans juge Rosalie Silberman Abella, Documents de recherche commandés par la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, avril 1985.

4. Buckland, Lin, "Education and Training...", McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi: Les enjeux pour les femmes, février 1987.

5. CCCFNB, Plan d'action sur la situation de la femme en éducation, janvier 1984; CCCFNB, Plan d'action sur la situation de la femme dans les collèges communautaires, janvier 1984; Direction générale de la condition féminine, Province du Nouveau-Brunswick, Vers l'égalité - La formation et l'emploi: Un plan d'action à l'intention des femmes du Nouveau-Brunswick, présentation à la Conférence annuelle des Premier ministres, Vancouver, Colombie-Britannique, les 20 et 21 novembre 1986.

6. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 138.

7. CCCFNB, L'écart salarial, dépliant 1985; Conseil national du bien-être social, La femme et la pauvreté, Ottawa, 1979.

8. Les professions non-traditionnelles sont parfois désignées par l'expression "nouvelles possibilités pour les femmes". L'expression s'en réfère aux domaines où les femmes représentent moins du tiers de la main-d'oeuvre.

9. McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi...; Buckland, Lin, "Education and Training..."; Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme (CCPEF), Decade of Promise - An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment 1976-1985, 1986.

10. Cohen, Leah, "A Review of Women's Participation in Non-Traditional Occupations", CEIC, octobre 1980, cité dans Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 145.

11. CCPEF, Decade of Promise..., p. 49.

12. McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi..., p. 13.

13. Buckland, Lin, "Education and Training...".

14. Women's Employment Directorate, CEIC, Marketing Non-Traditional Jobs to Girls and Women, 1985, pp 28-29.

15. Information obtenue du personnel du bureau régional du CEIC, Fredericton.

16. Un exemple est le programme New Options for Women, un programme non-traditionnel de pré-orientation proposé par le groupe Support aux mères célibataires, Moncton.

17. Buckland, Lin, "Education and Training...".

18. McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi..., p. 20.

19. McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi..., p. 20.

20. Ministère des Services sociaux, Projet de remaniement du soutien du revenu - Rapport sur le bénéficiaire d'assistance sociale temporaire, Partie III, Analyse, 1985.

21. Ministère des Services sociaux, Projet de remaniement...; Support aux mères célibataires, New Options for Women, programme non-traditionnel de pré-orientation, 1987.

22. McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi..., p. 20.

23. Selon l'UNESCO, les personnes ayant moins d'une neuvième année sont considérées illettrées. Cela veut dire que la personne est incapable de participer à toutes les activités qui exigent l'alphabétisme ou de comprendre des instructions écrites. Le niveau de scolarité, en tant que mesure de l'analphabétisme, peut parfois surestimer ou sous-estimer le problème. Les données relatives à l'analphabétisme des bénéficiaires d'aide financière au Nouveau-Brunswick ont été puisées du Projet de remaniement du soutien du revenu... (voir l'annotation 20).

24. Ontario Social Assistance Review Committee, A Review of Training and Educational Programs for Social Assistance Recipients Entering the Labour Force, mars 1987, pp 36-37.

25. Buckland, Lin,. "Education and Training..."; McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi...; CCPEF, Decade of Promise...; Witter, Susan, "Learning Opportunities for

Educationally Disadvantaged Women: Will Current Policies and Directions Provide New Options?", dans CCPEF, Eduquer pour changer: La condition féminine au cours des dix prochaines années, Allocutions prononcées à la conférence de 1984 du CCPEF.

26. McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi..., p. 13.

27. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 141.

28. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 139.

29. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 141.

30. Buckland, Lin, "Education and Training...", p. 141.

31. Witter, Susan, "Learning Opportunities for...", p. 71.

32. Buckland, Lin, "Education and Training..."; Witter, Susan, "Learning Opportunities for..."; CCPEF, Decade of Promise...; McKeen, Wendy, La Planification de l'emploi...; Support aux mères célibataires, New Options for Women.

33. CCCFNB, Les femmes et l'aide financière..., pp 18-19.

34. CCCFNB, Les femmes et l'aide financière..., p. 10.

35. Swan, Carole, Les femmes sur le marché du travail du Canada, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, 1981.

36. Recensement du Canada, 1986.